

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**13028** *Resolución de 11 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, para el período 2018-2021.*

Visto el texto del Convenio colectivo para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (código de Convenio número 99002575011981), para el período 2018-2021, que fue suscrito, con fecha 14 de junio de 2018, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Hormas y Tacones, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO.-Construcción y Servicios y FICA-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de septiembre de 2018.–La Directora General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 903/2018, de 20 de julio), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

#### **CONVENIO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO 2018-2021**

#### CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a las empresas fabricantes de hormas, tacones, cuñas, pisos y plataformas para el calzado, en cuyo proceso de fabricación intervenga como materia prima, en cualquier proporción o porcentaje, la madera o el corcho.

Se rigen por él las empresas que tradicionalmente vienen aplicando este Convenio, el cual fue publicado por última vez en el BOE de 3 de octubre de 2013 y todas aquellas que deseen adherirse al mismo por cumplir el requisito arriba señalado.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español a las empresas y actividades señaladas en el artículo anterior.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de dichas empresas y a los que ingresen en éstas durante la vigencia del Convenio.

### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio será de aplicación desde el día de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos de la tabla salarial y complementos salariales tengan carácter retroactivo desde el día primero de enero de 2018, estará en vigor hasta el día 31 de diciembre del año 2021.

### Artículo 5. *Revisión, rescisión y prórroga.*

La denuncia a efectos de revisión del Convenio deberá formalizarse por cualquiera de las dos partes por escrito, de acuerdo con la legislación vigente en ese momento, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo.

En caso de no llevarse a efecto esta denuncia, se entenderá prorrogado automáticamente en períodos anuales y con un incremento igual al del índice de precios al consumo.

### Artículo 6. *Garantía ad personam.*

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y en consecuencia, a los trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto y en cómputo anual fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para su misma categoría profesional, se les mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Artículo 7. *Organización del trabajo.*

Las partes reconocen que la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, debiendo no obstante, poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores aquellas decisiones que supongan modificaciones sustanciales en la relación laboral, siendo asimismo preceptiva la previa conformidad de dichos representantes en los casos que así lo establece el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que lo desarrollan.

### Artículo 8. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, en distintos grupos profesionales, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

3. El trabajador que realice funciones de grupo profesional superior por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa el encuadramiento dentro del grupo profesional adecuado.

4. Ante la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

5. Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, se tendrá derecho a la retribución correspondiente al grupo profesional superior.

6. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a grupo profesional distinto al de origen suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

7. En todo lo no recogido en este artículo se aplicará lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 9. *Periodo de prueba.*

Se pactan los siguientes periodos de prueba:

- Personal directivo y técnico titulado: Dos meses.
- Personal técnico no titulado y administrativo: Un mes.
- Resto de personal: Dos semanas.

#### Artículo 10. *Trabajadores de capacidad disminuida.*

El trabajador cuya capacidad sea declarada por los organismos competentes para puestos de menor esfuerzo, deberá ser destinado por la empresa, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con el nuevo trabajo, así como el salario correspondiente.

El trabajador que no esté conforme con la nueva categoría que se le asigne, podrá reclamar ante la autoridad competente en los diez días siguientes a la fecha de resolución.

#### Artículo 11. *Personal eventual.*

Se acuerda modificar, elevándolo hasta nueve meses en un periodo de doce, el plazo máximo de duración que para los contratos eventuales establece el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos en que se necesitara atender un mayor trabajo, por acumulación de tareas o excesos de pedidos.

#### Artículo 12. *Contrato fijo-discontinuo.*

Los trabajadores fijos-discontinuos (artículo 16 del ET) son los contratados por tiempo indefinido, mediante contrato escrito en el modelo establecido al efecto, para realizar tareas fijas dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no se repiten en fechas ciertas, al tratarse de producción de artículos de moda o de temporada y sobre pedido en firme.

a) Se formalizará por escrito con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja, en base al ritmo histórico o previsible de la actividad de la empresa.

Las terminaciones periódicas del contrato, dentro de la jornada anual se producirán mediante notificación escrita de la empresa.

b) Las empresas establecerán listas, por secciones y puestos de trabajo, de trabajadores afectos a esta modalidad de contratación, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada sección y puesto de trabajo, que se formalizará por escrito, con una antelación mínima de diez días.

En el caso de que el trabajador no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática del trabajador en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

De las listas y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representante de los trabajadores en el seno de la empresa.

#### Artículo 13. *Contrato formativo.*

Será aprendiz el mayor de 16 años que haya sido contratado a efectos de formación laboral, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de la actividad industrial regulada por este Convenio.

El aprendiz no podrá ser destinado a trabajo y funciones que pugnen con la finalidad primordial formativa que señala el aprendizaje, lo que no excluye los trabajos de mantenimiento y limpieza de las máquinas en las que ejerce el aprendizaje.

El salario se abonará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.2.g) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 14. *Jornada.*

Se pacta una jornada semanal de 40 horas, de lunes a viernes, y se faculta a las empresas para establecer un horario flexible, previa información a los representantes de los trabajadores, con un máximo semanal de 46 y mínimo de 32. Las horas en más o en menos, respecto a la jornada normal semanal, se compensarán con horas o días de descanso, o de trabajo, dentro de los cuatro meses siguientes. La jornada anual para el 2018 será de 1.798 horas, para el 2019 será de 1.796 horas, para el 2020 de 1.794 horas y para el 2021 de 1.792 horas.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

Serán de treinta días naturales iniciándose su disfrute en día laborable, fraccionables en dos períodos para todo el personal percibiendo el promedio del salario real de la media desde el 1 enero hasta el 30 de junio; a estos efectos no se computarán las gratificaciones extraordinarias, ni se incluirán los días de baja por enfermedad o accidente. En ningún caso el salario a percibir durante las vacaciones podrá ser inferior al salario vigente de la tabla del presente Convenio.

Si la antigüedad en la empresa fuera inferior a doce meses, la retribución de las vacaciones se calculará sobre el promedio del salario real del tiempo transcurrido desde su ingreso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en los puntos 4, 5 y 7 del artículo 48, del Estatuto de los Trabajadores, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 16. *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración en los casos previstos en la Legislación vigente y por el tiempo que en la misma se establece, salvo en los casos de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuges y nacimiento de hijo, que será de tres días.

En lo referente a los permisos contemplados en el artículo 37.3 en sus apartados a) y b) y en el que en algunos casos se amplían en el apartado anterior, dichos permisos tendrán su inicio en el primer día laborable a partir del hecho causante.

El trabajador, previa justificación, podrá ausentarse con permiso remunerado a cargo de la empresa, y hasta un máximo de dieciséis horas al año, en los casos de desplazamiento y/o acompañamiento de los familiares que convivan con él, siempre y cuando estos no pudieran desplazarse por sus propios medios, bien sea por incapacidad física o por razones de edad, cuando tengan que ser asistidos en centros sanitarios distintos a los de su localidad, y como mínimo a una distancia de 10 km. Si la asistencia sanitaria, tuviera lugar en otra provincia distinta a la de su residencia, el permiso retribuido se ampliará a 32 horas anuales.

#### Artículo 17. *Salario.*

a) Tabla salarial 2018: Con efectos desde el 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2018, la tabla salarial será la fijada en el anexo I como resultado de incrementar

la tabla salarial de 2017 en 1,1% correspondiente al IPC general a 31 de diciembre de 2017, incrementado en 0,3%. Por tanto, para el año 2018 la tabla salarial se incrementará en 1,4%.

b) Tabla salarial 2019: Sobre la tabla salarial de 2018 y con efectos del 1 de enero 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2019, se incrementará el 0,3% más el IPC general a 31 de diciembre de 2018.

c) Tabla salarial 2020: Sobre la tabla salarial de 2019 y con efectos del 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020, se incrementará el 0,3% más el IPC general a 31 de diciembre de 2019.

d) Tabla salarial 2021: Sobre la tabla salarial de 2020 y con efectos del 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021, se incrementará el 0,3% más el IPC general a 31 de diciembre de 2020.

A estos salarios corresponden las producciones por rendimiento que se publicaron en el BOE de 3 de octubre de 2013 en su anexo II y que se dan por reproducidos.

#### Artículo 18. *Plus de nocturnidad.*

El trabajo nocturno se retribuirá con un incremento del 25% del salario base en cada categoría. Serán absorbibles las cantidades que las empresas vinieran pagando por este concepto, sea cual sea la denominación dada a las mismas.

#### Artículo 19. *Antigüedad.*

Se establece un premio de antigüedad en base a quinquenios y en cuantía cada uno de ellos del 5%, que será aplicado sobre los salarios del Convenio.

#### Artículo 20. *Destajos.*

Durante toda la vigencia del Convenio el precio del destajo se incrementará en un 50% respecto al incremento que sea de aplicación a la tabla salarial.

A estos efectos se señala que en la tabla para 2018 se ha aplicado un 1,4%, por lo que los destajos se incrementarán en ese año un 0,70%.

Igual tratamiento se dará a cualesquiera incentivos, garantizándose en todo caso –en incentivos y en destajos– que el trabajador habrá de experimentar, en cómputo anual, como mínimo, el incremento de una cantidad no inferior a la resultante de aplicar el porcentaje de subida anual sobre el salario de Convenio, en su categoría.

#### Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una gratificación extraordinaria de treinta días en el mes de junio y otra de treinta días en Navidad.

Estas gratificaciones se devengarán a tenor de la retribución fijada en la tabla anexo I, incrementada con la antigüedad correspondiente a cada persona.

También percibirá todo el personal afectado por el presente Convenio, otra gratificación extraordinaria de dieciséis días, calculada a efectos retributivos de igual forma que las anteriores por el concepto de fiestas patronales. Todas estas gratificaciones serán abonadas por las empresas prorrateadas a lo largo del año en el salario semanal o mensual.

#### Artículo 22. *Indemnización en contratos eventuales.*

La indemnización por terminación de contrato eventual regulada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores se fija en doce días por año o la parte proporcional que corresponda.

#### Artículo 23. *Premio de jubilación.*

Se establece un premio de jubilación para aquellos trabajadores que deseen jubilarse, con arreglo a la siguiente escala:

A los 60 años: 1.940 euros.

A los 61 años: 1.749 euros.

A los 62 años: 1.552 euros.  
A los 63 años: 1.159 euros.  
A los 64 años: 971 euros.

El pago lo realizará la empresa en el momento en que el trabajador cause baja por jubilación.

Teniendo en cuenta la eventualidad de esta indemnización, las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas.

#### Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Las partes consideran oportuno introducir en este Convenio el pacto de realización de horas estructurales, que en todo caso se regirá por la vigente Legislación.

Se acepta como límite máximo anual para la realización de horas extraordinarias el señalado con carácter general, y se faculta a las empresas para optar entre retribuir las horas realizadas con un recargo del 50 % o compensarlas con 1,5 horas de descanso por cada hora extra trabajada, debiendo efectuarse tal compensación dentro de los cuatro meses siguientes. Se pacta la prohibición de horas extras en horario nocturno, salvo excepciones legales, así como su realización por aprendices, mujeres en estado de gestación y menores de 18 años.

#### Artículo 25. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

- Nombramiento para cargo público de carácter político en la esfera del Estado, provincia o municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.
- El ejercicio de cargos sindicales, superior al ámbito de la empresa o en los organismos institucionales.

En los casos citados, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a la ocupación del mismo puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

En el caso de ocupación de cargo público o sindical, el tiempo de excedencia se computará para la antigüedad a todos los efectos.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no superior a dos meses, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarlo en ese plazo, perderá el derecho al reingreso.

#### Artículo 26. *Complemento por enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

Las empresas mientras el trabajador precise hospitalización por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) y hasta un máximo de 40 días posteriores a la salida del hospital complementarán durante los 20 primeros días hasta el 85 % de la base reguladora y desde el día 21 hasta un máximo de 40 días posteriores a la salida del hospital hasta un 100 % de la base reguladora.

Las empresas abonarán a sus trabajadores a partir del día siguiente al de la baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la diferencia existente entre la indemnización que perciba por la Incapacidad Temporal y la correspondiente base reguladora.

#### Artículo 27. *IT no subsidiada.*

Los trabajadores tendrán derecho a un fondo anual a cargo de la empresa, equivalente al importe de cuatro medios días de salario para su cobro en días de baja por IT no subsidiada.

#### Artículo 28. *Asistencia a clínicas o consultas médicas.*

Las empresas abonarán hasta un tope máximo de 12 horas anuales el tiempo utilizado en asistir a clínicas y consultorios médicos prescritas por el médico de medicina general

de la Seguridad Social durante la jornada de trabajo, con arreglo al salario de Convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 29. *Examen médico.*

Los trabajadores deberán ser reconocidos por la entidad que cubre los riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional al menos dos veces al año. Cada dos años, como máximo se realizarán pruebas de audiometría.

Artículo 30. *Prendas de trabajo.*

Las empresas entregarán un equipo completo de trabajo, así como adecuado a la temperatura y teniendo en cuenta si el trabajo es en el interior o exterior al semestre, una en abril y otra en octubre, debiendo ser de calidad suficiente para que dure dicho espacio de tiempo, al cabo del cual pasarán a propiedad del trabajador.

Artículo 31. *Plus de transporte.*

Cuando una empresa traslade su centro de trabajo fuera del casco urbano, correrá con gastos de transporte del personal en plantilla al momento de producirse el traslado, salvo cuando proporcione a los trabajadores medio de transporte.

### CAPÍTULO TERCERO

Artículo 32. *Seguridad e higiene.*

El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, estando obligado a observar medidas legales y reglamentarias respecto a la misma.

Las empresas se comprometen a crear los Comités de Seguridad e Higiene, y a designar los Delegados de Prevención, en la forma y con los deberes y derechos que fija la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y su Reglamento de desarrollo.

Artículo 33. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicato legalmente constituido, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la misma.

Artículo 34. *Acumulación de horas de los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal.*

El crédito de horas laborables que corresponden a los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, podrá acumularse en uno o varios de sus componentes. No se podrán acumular las horas de los miembros que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, suspensiones temporales u otra causa por la que no se encuentren en la empresa.

#### Artículo 35. *Comisión Mixta Paritaria.*

35.1 Comisión mixta. Se crea la Comisión Mixta Paritaria del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

35.2 Composición. La Comisión Mixta quedará integrada por cuatro miembros, designando dos entre la representaciones sindicales firmantes y dos entre la organización empresarial firmante.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

35.3 Procedimiento. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta Paritaria se resolverán en el plazo máximo de siete días naturales.

35.4 Funciones. A la Comisión Paritaria se someterán para su interpretación cuantas cuestiones pudieran surgir en la aplicación del mismo, tanto por los trabajadores y empresas afectadas como por las centrales sindicales y Asociación Española de Fabricantes de Hormas y Tacones, en aplicación del texto del Convenio.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Mixta Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los Reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá por lo menos una vez cada tres meses y siempre que lo solicite una de las partes.

#### Artículo 36. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio General asumen el contenido íntegro del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) (ASAC V), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO., publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio del sector, con el alcance previsto en el propio ASAC V o el que lo sustituya, en su caso.

#### Artículo 37. *Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.*

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en las Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en toda su integridad.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma en que determine la legislación laboral.

#### Disposición adicional primera.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo que dispongan las disposiciones legales vigentes.

#### Disposición adicional segunda.

Las empresas, para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo estará a lo dispuesto en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los plazos establecidos en el mismo y en el artículo 41.



## ANEXO I

## Tabla salarial 2018

Grupo	Salario diario
I	44,17
II	39,31
II	35,38
IV	31,76
V	31,04
VI	30,46
VII	28,59
VIII	24,53

Complementos		Complemento
Grupo	Categoría	
I	Jefe.....	5,66
III	Ofi. Admivo. 1. <sup>a</sup> .....	9,15
IV	Ofi. Admivo. 2. <sup>a</sup> .....	9,29
IV	Aux. Admivo.....	2,96